

## **Ist die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes noch zu retten? (Teil 1 einer längeren Geschichte...)**

.....hat sich in den letzten Wochen so mancher gefragt. Und wer ist „mancher“? Akteure, Anwender, Nichtanwender, Dienstgeber, Mitarbeiter, Deutscher Caritasverband, Verband der Diözesen, Bischöfe, Deutsche Ordensoberen-Konferenz, BAG-MAV, die Liste lässt sich fortsetzen! Was ist passiert?

Die Situation ist verfahren. 2007 wurde eine neue AK-Ordnung erlassen, Spielregeln für ein besseres und professionelleres Zusammenwirken – dachte man. Nach gerade einmal 2 ½ Jahren steht bereits die nächste Novellierung an – warum?

In der Tat hatten die AKler/innen auf Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite nur wenig Zeit, sich an die neue Situation zu gewöhnen. Dies wog umso schwerer, als durch die neue Ordnung mehr als doppelt so viele Akteure sich Anfang 2008 an die Arbeit machten. Selbstfindung, Klärung von Ordnungsregeln, die unzulänglich sind und/oder zur Interpretation Anlass geben, ein neues Tariffinstitut, das noch nicht so richtig in die Gänge gekommen ist - ach ja, um Tarifgeschäft geht es auch noch! Doch da hat die neue Ordnung nach den gemachten Erfahrungen seit 2008 keine Fortschritte gebracht. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite blockieren sich wie zuvor auch, beschlossen wird wenig, gerangelt viel. Ordnungen unterstützen Menschen, sie ersetzen sie nicht! Aber wie im richtigen Leben geht es auch bei Kirchens um Geld, Macht, Freistellung, (Nächsten)Liebe(?).....

Trotz Beteuerungen zur Einhaltung des Flächentarifs gehen die Regionen zunehmend eigene Wege. Einige schlecht beratene Bischöfe greifen mit dem ihnen zustehenden Letztentscheidungsrecht bei einer Regelung für geringfügig Beschäftigte ins Tarifgeschäft ein. Das ist rechtlich nicht angreifbar, politisch gesehen in dieser Krise des Dritten Weges in der Caritas absoluter Unsinn. Denn Tarifprobleme löst man weder durch Blockaden noch durch den „Herr im Haus Standpunkt“. Kurzfristig mag das „Machtwort“ einigen Einrichtungen die Insolvenz erspart haben, schon mittelfristig werden sich dort Managementfehler rächen. Und der Dritte Weg als Wesensmerkmal des Umgangs miteinander in der Dienstgemeinschaft nimmt Schaden – wozu braucht man Kommissionen, wenn der Bischof letztlich regelt?

Trotz des Tohuwabohus ist dringender Handlungsbedarf angesagt. Denn der Sozialmarkt schläft nicht und der Wettbewerb auch nicht. Schlimmeres will man verhindern durch einen Mindestlohn in den unteren Gehaltsgruppen der Pflege, der gelbe Anteil der aktuellen Regierung versucht das auszubremsen. Die AK ist in der Mindestlohn-Kommission beteiligt, die Verhandlungen laufen auf Hochtouren.

Wenn ein Krankenhaus einen Arzt einstellen will, muss es gut drauflegen – Ärzte sind rar. Da ist schon manch ein Krankenhausmitarbeiter mit weitaus weniger Lohn sogar bereit, zugunsten des Arztes zu verzichten – denn geht Krankenhaus ohne Ärzte? Eher nicht! Das gleiche Schicksal wird den Markt schon bald bei qualifizierten Pflegekräften ereilen – regional gibt es auch dort schon Engpässe.

Die un- und angelernten Mitarbeiter sind bei privaten Anbietern weitaus schlechter bezahlt als in unseren AVR (oft 20-30%), dadurch geraten Caritaseinrichtungen unter Druck, der Druck landet beim Tarifgeschäft. Die Lobbyarbeit, um mehr Geld ins System zu bekommen, ist miserabel, die Pflegesatzverhandlungen (vor allem in der Altenhilfe) sind oft nicht viel besser, der vorgesehene Schlichtungsweg wird nur selten gegangen (Aussage aus berufenem Munde). Weniger Lohn zu bezahlen ist einfacher!

Die Crux – Dienstgebern gehen die ganzen Verhandlungen viel zu langsam, und manche schaffen bei den unteren Gehaltsgruppen, aber auch bei den Ärzten, einfach Fakten – raus aus den AVR! Das ist einfacher als verhandeln und, so ihre Aussagen, aufgrund der Wettbewerbssituation unausweichlich. Die Mitarbeitervertreter wollen natürlich das bisherige

Niveau möglichst halten. Senken sie für manche ab, bekommen sie von den eigenen Leuten Prügel, tun sie es nicht, büchsen die Dienstgeber aus.  
Zurück zur anstehenden Novelle. Und was hat das mit den MAVen zu tun? Dazu mehr im....  
BAG-INFO NR. 85

### **Älterwerden im Beruf**

Man hört es allenthalben.....wie soll man die Belastung in sozialen und Erziehungsdiensten bis 67 aushalten? Ob in den ambulanten und stationären Pflegeberufen, in Kindertagesstätten oder Schulen, die physische und psychische Belastung ist hoch, die Arbeitsverdichtung nimmt zu. Interessanterweise rennen die „Hamster“ immer schneller im Laufrad, Krankenstände steigen.

Lösungswege zur Entlastung? Dafür haben wir keine Zeit! Die BAG-MAV macht sich auf den Weg. Die Krankenhaustagungen 2010 widmen sich den Themen familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Älterwerden im Beruf. In der Altenhilfe ist schwer an die MAVen ranzukommen – wegen des Laufrads! Aber auch hier wie in der Behindertenhilfe ist der Bedarf hoch, aktuell gibt es im Vorstand Überlegungen, wie die Themen in diesem Bereich platziert werden können. Ideen und Anregungen sind willkommen!

**Die folgende Pressemitteilung ging als IG-MICK Brief in ähnlicher Form auch an die Bundesarbeitsministerin v.d. Leyen (was ist IG-MICK -> [www.igmick.de](http://www.igmick.de)):**

### **Schlecker – Zustände auch bei Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege!**

Auch in Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege sind Outsourcing und Leiharbeit an der Tagesordnung. Bei Einrichtungen der beiden Großkirchen werden damit in aller Regel die auf dem sog. Dritten Weg ausgehandelten Tarife umgangen und vor allem in den unteren Lohngruppen Lohndumping betrieben, so der Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Günter Däggelmann. Diese sich massiv ausbreitende Entwicklung sei jedoch hauptsächlich bundespolitischen Entscheidungen geschuldet. Denn anders als in Industrie und Handel unterliege der gemeinnützige Bereich strenger staatlicher Regulierung im Wettbewerb, was die Refinanzierungsbedingungen der Sozialeinrichtungen angeht. Durch steigende Lohn- und Betriebskosten bei gleichzeitiger Deckelung der Refinanzierung entstehe eine Schieflage, die bereits in kurzer Zeit die Existenz von Krankenhäusern, Altenheimen und Sozialstationen gefährde. Hier sei vor allem die Politik gefordert, die entsprechenden gesetzlich festgelegten Refinanzierungsbedingungen so zu ändern, dass die Träger ihren Beschäftigten existenzsichernde Löhne bezahlen können.

### **Entwicklung der BAG-MAV seit der Anerkennung 1994 (4)**

Schon bald nach der Anerkennung 1994 begann die BAG-MAV, sich auch intern eine Struktur zu geben. Dazu gehörte die Einführung eines gemeinsamen Logos ebenso wie die Schaffung von internen Spielregeln in einer Geschäftsordnung.

Im Jahr 2000 verabschiedeten dann die Delegierten der 27 Diözesen ein Leitbild für die BAG-MAV. In einem Dreischritt definiert sie ihr Selbstverständnis, ihre Ziele und die Strategien, wie diese Ziele erreicht werden sollen. Nach acht Jahren, in denen sich die BAG-Arbeit vor allem im politischen Bereich erheblich verändert hat, wurde das Leitbild überprüft und der aktuellen Situation angepasst (vgl. BAG-INFO Nr. 80) weiter im BAG-INFO NR. 85

### **Übrigens:**

Dieses Info gibt es als pdf. Datei zum Herunterladen unter [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de), Weiterverbreitung erwünscht!  
Eine ganze Reihe von DIAGen betreut eine eigene Homepage. Dort sind aktuelle Informationen, Arbeitshilfen, Rechtssprechung und vieles mehr zu finden. Der Weg zu den Homepages der DIAGen geht über [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de). Viel Spaß beim Stöbern!

Und nicht vergessen: Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen [www.zmv-online.de](http://www.zmv-online.de)

Herzliche Grüße

Günter Däggelmann, Vorsitzender BAG-MAV Stellvertr. Vorsitzender DIAG-MAV A Freiburg  
[guenter.daeggelmann@t-online.de](mailto:guenter.daeggelmann@t-online.de), [geschaeftsstelle@bag-mav.de](mailto:geschaeftsstelle@bag-mav.de), [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de), Tel. 0179 6973562